

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI CV. MITRA JAYA MOTOR**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi**

**Oleh:
Katharina Karin
2014120196**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN-PT
No. 227/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2018**

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AGAINST EMPLOYEE JOB
SATISFACTIONS IN CV. MITRA JAYA MOTOR**



UNDERGRADUATE THESIS

**Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics**

**By
Katharina Karin
2014120196**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT PROGRAM
(Accredited based on the Decree BAN-PT
No. 227/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2018**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI CV. MITRA JAYA MOTOR

Oleh:
Katharina Karin
2014120196

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Katharina Karin
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 5 Desember 1995
NPM : 2014120196
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Mitra Jaya Motor

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs.,
M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 9 Juli 2018
Pembuat pernyataan:



Katharina Karin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kompensasi finansial yang diterapkan, tingkat kepuasan kerja, serta pengaruh dari kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Mitra Jaya Motor yang merupakan toko yang menjual spare part mobil dan terletak di Jalan Ahmad Yani no.799, Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dari peneliti kepada pemilik, peneliti mengetahui bahwa terdapat fenomena kepuasan kerja karyawan yang rendah di perusahaan. Selain itu berdasarkan wawancara dengan karyawan, didapatkan bahwa kompensasi finansial yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *explanatory study*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan penjelasan lebih dalam tentang masalah dalam perusahaan, sedangkan kuesioner dilakukan untuk mendapatkan opini karyawan mengenai kompensasi finansial dan kepuasan kerja.

Dari populasi sebanyak 30 karyawan diperoleh hasil bahwa sistem kompensasi finansial yang diterapkan di CV. Mitra Jaya Motor berdasarkan nilai rata – rata keseluruhan jawaban responden yaitu sebesar 70,67 yang termasuk dalam range interval 53,5 - 76 yang tergolong rendah. Hasil tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor yaitu sebesar 72,69 termasuk dalam kategori rendah berada pada range interval 53,5 - 76. Pengaruh kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor, dapat dilihat dari koefisien korelasi dengan nilai 0,438, kemudian koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 19,2% dibanding faktor lain yang tidak diteliti.

Saran penulis untuk CV. Mitra Jaya Motor adalah meninjau kembali kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan kerja sama dengan karyawan, dan juga menyusun ulang tata ruang bekerja karyawan agar karyawan lebih nyaman saat bekerja.

Kata kunci : kompensasi finansial, kepuasan kerja

ABSTRACT

The research aims to determine the financial compensation system applied, the level of job satisfactions, and the influence of financial compensation with employee job satisfactions. CV. Mitra Jaya Motor is a store that sells car spare parts. Located on Jalan Ahmad Yani no.799, Bandung. Based on the results of interviews from researchers to owners, researchers know that there is a low employee job satisfactions phenomenon in the company. In addition, based on interviews with employees, it was found that the financial compensation they received did not match the contribution they had made to the company.

In this research, researchers used explanatory study method. Data collection was done by interviewing and distributing questionnaires. Interviews were conducted to gain a deeper explanation of the problems within the company, while the questionnaires were conducted to gain employee opinion on financial compensation and job satisfactions.

From the population of 30 employees, researchers obtained the result that the financial compensation system applied in CV. Mitra Jaya Motor based on the average value of all respondents' answers is 70.67 which is included in the interval range 53.5 - 76 which is low. Results of employee job satisfaction in CV. Mitra Jaya Motor is equal to 72.69 included in the low category is in the interval range 53.5 - 76. The influence of financial compensation has a significant effect on employee job satisfactions in CV. Mitra Jaya Motor, can be seen from the correlation coefficient with a value of 0.438, then the coefficient of determination produced by 19.2% compared to other factors not examined.

Author suggestions for CV. Mitra Jaya Motor is reviewing the financial compensation provided to the employees and improving the cooperation with employees, and also reorganizing the work layout of employees to make employees more comfortable while working.

Keywords: financial compensation, job satisfactions

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena dengan kasih dan rahmatNya penulis dapat menempuh studi di perguruan tinggi selama empat tahun terakhir dan dapat menyelesaikan salah satu dari syarat terakhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan, yakni penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Mitra Jaya Motor”.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak yang mendukung dan membimbing penulis dalam proses penyelesaian skripsi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sedalam - dalamnya kepada:

1. Kedua orang tua Penulis, yaitu David Arifin dan Linda Tansir. Terutama mama yang membesarkan dan mendidik Penulis dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan dukungan dan mendoakan Penulis sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi di perguruan tinggi.
2. Theresia Livia dan Alexander Stevan, adik Penulis yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan sejak kecil sampai sekarang.
3. Andre Christian Setyadi, sebagai orang yang selalu menghibur, mendukung dan menyemangati.
4. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M., yang saya hormati selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing dan memberikan ilmu serta motivasi agar Penulis dapat menyelesaikan skripisi dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Dr. Vera Intani Dewi, SE, M.M., yang saya hormati selaku dosen wali yang telah

memberikan arahan yang berkaitan dengan rencana studi dari awal hingga akhir masa kuliah Penulis.

6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih untuk ilmu dan bimbingan yang diberikan selama empat tahun ini.

7. Teman-teman yang berjuang menempuh skripsi bersama, sehingga akhirnya kita bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.

8. Teman-teman baik penulis dari SMA Aloysius yang selalu mendukung dan menghibur Penulis dari SMA sampai sekarang.

9. Teman-teman baik penulis di UNPAR yang selalu mendukung dan menghibur Penulis selama ini.

10. Alvin, Putih, Simon, Capi, dan Scrappy, sebagai teman berkaki empat yang selalu menghibur dan menyemangati Penulis.

11. Semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu, yang sudah mendukung, membimbing dan mendoakan sampai skripsi ini dapat terlaksana dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati semua kritik dan saran akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, 7 Juni 2018

Katharina Karin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian.....	3
1.5. Kerangka Pemikiran.....	4
BAB 2	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Kompensasi.....	10
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.2. Asas Kompensasi	11
2.2.3. Bentuk-bentuk Kompensasi	11
2.2.4. Tujuan Kompensasi.....	12

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	14
2.2.6. Waktu pembayaran kompensasi	15
2.2.7. Tahapan menetapkan Kompensasi.....	16
2.2.8. Tantangan yang dihadapi dalam menetapkan Kompensasi	17
2.3. Kepuasan Kerja	18
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.3.2. Teori-teori Mengenai Kepuasan Kerja	19
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.3.4. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja	21
BAB 3	24
METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	24
3.1. Metode Penelitian.....	24
3.1.1. Sumber Data	24
3.1.2. Variable Penelitian	25
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data	29
3.1.4. Teknik Pengolahan Data	30
3.1.5. Populasi Penelitian	31
3.1.6. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	31
3.1.6.1. Uji Validitas	31
3.1.6.2. Uji Realibilitas	32
3.1.6.3. Uji Normalitas.....	32
3.1.6.4. Uji Heteroskedastisitas	32
3.1.6.5. Regresi Linier Sederhana	33
3.1.6.6. Koefisien Determinasi.....	34

3.1.6.7. Uji t.....	34
3.2. Objek Penelitian	35
3.2.1. Sejarah Perusahaan.....	35
BAB 4	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1. Uji Validitas.....	36
4.1.2. Uji Reliabilitas	37
4.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial (X)	38
4.1.4. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y).....	49
4.1.5. Penentuan Range.....	58
4.1.6. Rekapitulasi Sub Variabel Kompensasi Finansial (X).....	59
4.1.7 Rekapitulasi Sub Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	60
4.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Mitra Jaya Motor	61
4.2.1 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Heteroskedastisitas	62
4.2.2. Regresi Linear Sederhana	64
4.2.3. Analisis Korelasi	65
4.2.4. Koefisien Determinasi	66
4.2.5. Pengujian Hipotesis.....	67
BAB 5	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69

5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA (diurutkan)	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X (Kompensasi Finansial)	25
Tabel 4. 1 Uji Validitas.....	36
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas	37
Tabel 4. 3 Kesesuaian Gaji Dengan Upah Minimum Regional (UMR)	38
Tabel 4. 4 Kesesuaian Gaji Untuk Memenuhi Kebutuhan Minimum.....	39
Tabel 4. 5 Ketepatan Pembayaran Gaji.....	40
Tabel 4. 6 Kesesuaian Gaji Dengan Jam Kerja.....	40
Tabel 4. 7Kesesuaian Gaji Dengan Perusahaan Lain Pada Pekerjaan Sejenis	41
Tabel 4. 8 Kesesuaian Bonus Dengan Kehadiran Karyawan.....	42
Tabel 4. 9Kesesuaian Bonus Dengan Harapan Karyawan.....	42
Tabel 4. 10 Bonus Dapat Meningkatkan Kesejahteraan Hidup	43
Tabel 4. 11Kesesuaian Upah Lembur Dengan Harapan Karyawan.....	44
Tabel 4. 12 Asuransi Dan Tunjangan Kesehatan Dapat Memberi Jaminan Ketentraman	46
Tabel 4. 13 Kecukupan Tunjangan Makanan Dan Transportasi.....	47
Tabel 4. 14 Kesesuaian THR Dengan Harapan Karyawan.....	47
Tabel 4. 15 Kesesuaian Pekerjaan Dengan Minat.....	49
Tabel 4. 16 Pekerjaan Memberikan Tantangan Agar Terus Berkembang	50
Tabel 4. 17 Gaji Sesuai Dengan Kontribusi.....	50
Tabel 4. 18 Ketepatan Pemberian Tunjangan Dan Insentif Lainnya	51
Tabel 4. 19 Kecukupan Gaji.....	52
Tabel 4. 20 Atasan Dapat Diajak Bekerja Sama	52
Tabel 4. 21 Atasan Bersifat Adil Dan Tidak Membeda - bedakan	53
Tabel 4. 22 Atasan Dapat Memberi Arahan Dengan Baik.....	54
Tabel 4. 23 Tingkat Hubungan Antar Rekan Kerja	54
Tabel 4. 24 Rekan Kerja Bertanggung jawab	55
Tabel 4. 25 Kondisi Lingkungan Kerja Yang Baik.....	56
Tabel 4. 26 Rasa Aman Dan Nyaman Saat Bekerja.....	56

Tabel 4. 27 Kecocokan Kebijakan Dan Peraturan Yang Ditetapkan Perusahaan	57
Tabel 4. 28 Range Skor	58
Tabel 4. 29 Rekapitulasi Sub Variabel Kompensasi Finansial (X).....	59
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Sub Variabel Kepuasan Kerja (Y)	60
Tabel 4. 31 Hasil Uji Normalitas Data.....	62
Tabel 4. 32 Regresi Linear Sederhana	64
Tabel 4. 33 Analisis Korelasi	65
Tabel 4. 34 Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4. 35 Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian	6
Gambar 2. 1 Determinants of Job Satisfaction	22
Gambar 2. 2 Responses of Job Dissatisfaction	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 HASIL OBSERVASI

Lampiran 2 HASIL WAWANCARA

Lampiran 3 KUESIONER PENELITIAN

Lampiran 4 REKAPITULASI DATA 30 RESPONDEN

Lampiran 5 TABEL R STATISTIKA

Lampiran 6 TABEL T STATISTIKA

Lampiran 7 HASIL OUTPUT SPSS

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini kebutuhan akan transportasi menjadi sebuah kebutuhan penting bagi masyarakat. Salah satu alat transportasi saat ini adalah mobil. Mobil adalah alat transportasi yang nyaman untuk dipakai karena lebih aman. Mobil menjadi sebuah kebutuhan utama bagi keluarga untuk berpergian ke luar kota. Namun seiring dengan penggunaan dalam jangka waktu yang lama, onderdil mobil dapat rusak. Kebutuhan akan *spare part* pun meningkat seiring dengan meningkatnya penggunaan alat transportasi saat ini di Indonesia. Saat ini banyak toko *spare part* yang menyediakan *spare part* mobil seiring dengan permintaan yang semakin meningkat.

Salah satu toko *spare part* di Bandung adalah CV. Mitra Jaya Motor. CV. Mitra Jaya Motor menyediakan *spare part* mobil dari banyak merek dan dengan harga yang bersaing. CV. Mitra Jaya Motor terletak di Jl. Ahmad Yani no. 799, Bandung. CV. Mitra Jaya Motor berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2001 dan mempekerjakan sebanyak 30 pegawai. Layanan yang diterapkan oleh CV. Mitra Jaya Motor adalah layanan jasa. Layanan jasa adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan pelanggan. Perlakuan yang baik kepada karyawan juga akan meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut George & Jones, (2002) kepuasan kerja yaitu : "*The collection of feelings and beliefs that people have about their current job*". Kepuasan karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan adil, karena mereka akan merasa dihargai atas kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan

merasakan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja mereka maka akan menimbulkan perilaku negatif dari karyawan, yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa upah / gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian) dan lingkungan pekerjaan.

Studi pendahuluan yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan wawancara dengan pemilik CV. Mitra Jaya Motor. Setelah dilakukan wawancara dan observasi, peneliti dapat mengidentifikasi adanya fenomena seperti tingkat absensi karyawan yang tinggi (pemilik berkata bahwa jika karyawan absen melebihi dari jatah yang diberikan, maka absensi karyawan tersebut sudah dianggap tinggi), ketidakseriusan karyawan (seperti: banyak mengobrol dengan rekan kerja, dan menggunakan handphone untuk hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja), dan pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, contohnya adalah karyawan yang bertugas untuk menempelkan kode barang ditargetkan untuk menempelkan kode pada lima buah dus dalam satu hari, tetapi karena ketidakseriusan karyawan dalam bekerja, mereka hanya dapat menyelesaikan tiga buah dus.

Adanya gejala-gejala di atas, penulis kemudian melakukan wawancara kepada 30 karyawan CV. Mitra Jaya Motor. Dari hasil wawancara tersebut, penulis mendapatkan bahwa karyawan merasa kompensasi finansial yang mereka terima tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada di CV. Mitra Jaya Motor. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Mitra Jaya Motor.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial yang diberikan di CV. Mitra Jaya Motor?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor?
3. Bagaimana pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kompensasi finansial yang diberikan di CV. Mitra Jaya Motor.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor.
3. Mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian atas pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dapat berguna bagi :

1. Pihak perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu CV. Mitra Jaya Motor dalam mengatasi permasalahan kepuasan kerja yang sedang dialami oleh karyawan serta dapat menerapkan hasil dari penelitian ini sehingga dapat membantu jika permasalahan yang sama datang lagi di waktu yang akan datang. Penulis juga berharap hasil dari penelitian ini bisa berdampak pada meningkatnya motivasi dan kinerja dari karyawan CV. Mitra Jaya Motor.

2. Penulis

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat menambah wawasan pengalaman

mengenai kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja seseorang. Selain itu dengan penelitian ini, penulis juga berharap agar dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dalam dunia bisnis.

3. Pembaca

Melalui penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca untuk menambah informasi dan wawasan mengenai kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat berguna bagi pembaca sebagai referensi dalam pembuatan penelitian yang terkait dengan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja seseorang.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pada saat ini perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan setia untuk tetap berada di dalam perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan sistem kompensasi yang tepat.

Bernardin dan Russel (2013) mengemukakan : *“compensation refers to all forms of financial returns and tangible benefits that employees receive in exchange for their time, talent, efforts, performance and results”*. Sedangkan menurut R. Wayne Mondy (2008), kompensasi adalah: *“The total of all reward provided employees in return for their services.”* Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hadiah atau balasan yang diberikan kepada karyawan setelah mereka bekerja di suatu perusahaan. Sistem kompensasi yang baik diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang meningkat, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga produktivitas perusahaan pun dapat meningkat.

Menurut Ivancevich (2001), tujuan dari fungsi kompensasi adalah

menciptakan suatu sistem imbalan yang adil kepada majikan dan karyawan sama. Hasil yang diinginkan adalah pegawai yang tertarik untuk bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk majikan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor utama pendorong seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting agar karyawan dapat menjalankan segala aktivitas perusahaan dengan baik. Menurut Davis & Newstorm (2014), Kepuasan Kerja adalah “Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaan mereka”. Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinichi (2010), “*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job*”. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh respon karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Stephen P. Robbins (2008) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- *Mentally challenging work*

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

- *Equitable rewards*

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

- *Supportive working condition*

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Apabila kondisi kerja tidak

nyaman seperti panas, penerangan yang tidak baik, dan sebagainya maka dapat mengganggu pekerjaan dan membuat karyawan tidak nyaman.

- *Supportive colleagues*

Karyawan membutuhkan hubungan sosial dalam bekerja yang baik. Oleh karena itu sifat saling mendukung dan ramah terhadap rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Gambar 1.1
Model Penelitian

